

Economia

LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Teams può davvero “controllare” se siamo in ufficio o a casa? Cosa dice la legge

[a cura della redazione Economia](#)

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



La nuova funzionalità rileva se si partecipa a una riunione dalla rete aziendale o domestica. Questa informazione può avere rilevanza disciplinare, ma le aziende la possono usare solo se informano i dipendenti e rispettano le norme privacy

Ascolta l'articolo

01 DICEMBRE 2025 ALLE 05:00 3 MINUTI DI LETTURA

Si discute, in questi giorni, della nuova funzione che verrà introdotta da Microsoft Teams e che consentirà, leggendo il nome della rete Wi-Fi aziendale

alla quale l'app è associata, di rilevare [se i partecipanti alla riunione sono o no in ufficio](#).

Secondo quanto anticipato, la funzione non si attiverà automaticamente, ma su iniziativa dell'amministratore e non consentirà la geolocalizzazione precisa e in tempo reale dell'utente come un sistema di rilevazione GPS, ma permetterà comunque al datore di lavoro di sapere se il dipendente collegato si trova in ufficio o meno, trasformandosi così, di fatto, in un mezzo di sorveglianza a distanza. Per l'avvocato Filippo Salvo, dello studio legale Trifirò & Partners, nonostante le rassicurazioni di Microsoft restano forti perplessità su come la novità inciderà sull'equilibrio tra esigenze organizzative aziendali, capaci di sfruttare lo sviluppo tecnologico, e il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Lo Statuto dei Lavoratori e il Jobs act

Per meglio comprendere le potenziali conseguenze di questa novità – spiega Salvo – è utile ricordare le regole che in tema di controllo a distanza sono fissate dall'articolo 4 Statuto dei Lavoratori (l. n. 300/70), norma significativamente riformata nel 2015, dall'art. 23 del D.lgs.vo n. 151 (Jobs Act).

Prima della riforma, fermo un generale divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa, il datore di lavoro poteva installare impianti di ripresa audiovisiva sul luogo di lavoro, unicamente per esigenze

- a) organizzative/produttive,
- b) di sicurezza del lavoro,
- c) di tutela del patrimonio aziendale

e solo previo accordo con le Organizzazioni Sindacali o, in mancanza, autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (l'obiettivo era quello di consentire ai Sindacati, o in subordine al Ministero, di verificare la legittimità dell'impiego di questi strumenti).

Come detto, nel 2015 il Legislatore è intervenuto sulla materia per rendere la disciplina dell'art. 4 più coerente con l'evoluzione tecnologica e le esigenze organizzative del lavoro, garantendo all'imprenditore maggior competitività ed efficienza, nel rispetto, però, della dignità e della privacy dei lavoratori. In questa prospettiva, la norma opera adesso una distinzione, prima non prevista, tra (A) strumenti di vero e proprio controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (es. impianti di audio-videosorveglianza), disciplinati al primo comma della norma, che, come in passato, possono essere utilizzati solo per esigenze di carattere organizzativo, produttivo, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale e per i quali permane l'obbligo di accordo sindacale o autorizzazione amministrativa; e (B) strumenti normalmente utilizzati dal dipendente per l'espletamento delle proprie mansioni (es. smartphone, pc, tablet, etc.), ovvero per la rilevazione degli accessi e delle presenze (es. lettori badge/cartellini), disciplinati al secondo comma, con cui il controllo può essere effettuato anche senza particolari esigenze organizzative/produttive e per i quali non sono necessari né accordi sindacali, né autorizzazioni amministrative, restando rimessa direttamente al lavoratore la verifica sulla legittimità del controllo datoriale.

La norma prevede, infine, al terzo comma, che il datore di lavoro possa utilizzare le informazioni raccolte a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, quindi anche quelli disciplinari (e quindi anche per un licenziamento).

Ma a due condizioni.

- La prima: che i lavoratori siano adeguatamente e preventivamente informati sia dell'esistenza dello strumento di controllo, sia delle modalità con cui tale strumento è utilizzato e con cui il controllo verrà in concreto esercitato.
- La seconda: che sia sempre rispettata la normativa in materia di privacy. Il Garante per la protezione dei dati personali, del resto, ha ripetutamente ricordato l'importanza di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di privacy e di una informativa completa e dettagliata,

possibilmente inserita in un regolamento interno ad hoc, che permetta ai dipendenti di capire quali condotte siano ammesse e quali vietate.

L'inosservanza di una delle due suddette condizioni rende illegittimo l'utilizzo delle informazioni, oltre a esporre il datore di lavoro al rischio di sanzioni.

Il caso Teams e le conseguenze

Terminata la disamina che precede e tornando alla novità che verrà introdotta a breve da Microsoft Teams, siamo, in questo caso, nel campo degli strumenti normalmente utilizzati dal dipendente per l'espletamento delle proprie mansioni e, quindi, nella disciplina di cui al secondo comma dell'art. 4.

Qualora, quindi, il datore di lavoro volesse attivare questa funzione, non sarebbe tenuto a ricercare l'accordo sindacale né, in subordine, l'autorizzazione ministeriale trattandosi di un controllo indiretto, attuato tramite il semplice utilizzo di strumenti che i dipendenti usano normalmente per rendere la loro prestazione lavorativa (pc/tablet/smartphone tramite cui si utilizza Microsoft Teams).

Se interessata, quindi, l'azienda dovrà dare idonea informativa sul nuovo strumento, richiedere al lavoratore l'autorizzazione al suo utilizzo e attivarlo, informandolo altresì del fatto che i dati raccolti potranno essere utilizzati anche a fini disciplinari.

Un uso a fini disciplinare che si porrà laddove il dipendente dichiara, ad esempio, di essere in ufficio quando opera in smart working. In questo caso, semmai si ponesse in concreto, è infatti evidente che la falsa attestazione del dipendente circa la presenza in ufficio, sarebbe una condotta disciplinarmente rilevante, ulteriormente aggravata se per indurre in errore il datore di lavoro circa la sua presenza in ufficio il lavoratore procedesse anche ad una falsa timbratura (magari con l'ausilio di un collega).